

令和3年度事業計画

1 基本方針

国が発表した令和3年度の経済見通しのなかで、国民の命とくらしを守るため、新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）拡大防止と社会経済活動の両立を図り、総合経済対策の円滑かつ確実な実施により、公的支出による経済の下支えと民間需要を呼び込みながら生産性を高め、民需主導の成長軌道に戻していくとし、新型コロナで明らかとなった行政サービス等における様々な課題に対処すべく、デジタル化や規制改革等の環境整備によりデジタル社会の実現を目指し、新しい社会を支える「人」・イノベーションへの投資を強化するとしています。

また、長野県下の有効求人倍率をみると、1月末時点で1.17倍と前年同月に比べると一旦は落ち込んだもののプラス水準を維持しましたが、雇用情勢は新規求人の改善が進んでいるものの弱い動きが続いています。

しかしながら、令和3年度のGDP（国内総生産）の成長率は、「総合経済対策」を着実に実施すること等により、4.4%程度と見込まれ、年度中には経済の水準が新型コロナ前の水準に回帰すると見込まれています。感染拡大防止と社会経済活動の両立を図ることにより、雇用環境の持ち直しの動きが続くことに加え、女性や高齢者を中心とした労働参加の拡大もあり、雇用者数は増加するという見込みです。

このような状況の中で、不確実要素は多いもの、地域社会や企業の労働力不足は続き、高齢者就業への期待は今後も高いものと思われれます。

政府がまとめた「経済政策の方向性に関する中間整理」においても「生涯現役社会の実現に向けて意欲ある高齢者に働く場を準備するため、地方自治体を中心とした就業促進の取組やシルバー人材センターの機能強化、求人先との機能強化など、働きやすい環境を整備する」とされており、シルバー人材センター事業の果たす役割の重要性と地域社会の期待は一層大きなものとなっています。

また、高齢でも個々の意欲や能力に応じた力を発揮できる時代が到来しており、「高齢者を支える」発想とともに、意欲ある高齢者の能力発揮を可能にする社会環境を整えることが必要だとしています。

こうした中、地域社会の高齢化の進展や人手不足の現況下においても、シルバー人材センターには「生きがい就業提供の場」、「地域の担い手、働き手」としての期待が高まっています。退職後に臨時的・短期的または軽易な就業等を希望する高齢者等に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業を推進することにより、地域の様々な機関と連携した高齢者の就業機会の開拓・拡大が必要となっています。

一方で、シルバー就業の受託事業の底上げとして、福祉・家事援助サービス、介護予防・日常生活支援総合事業、空き家管理対策、子育て中の現役世代や子どもたちの支援など、地域に貢献する事業への取組を強化するとともに、剪定・除草などの伝統的な受託事業の後継者の育成と確保が求められています。

平成 29 年 3 月、上田地域シルバー人材センターでは、平成 29 年度を初年度とする、「中期基本計画」を策定し、明確な達成目標を定めながら、就業拡大と組織強化への具体的な取組を進めてまいりました。

令和 3 年度は、これまでの中期基本計画の達成状況を検証しながら、新たな年度計画を策定し、目標達成に向けた取組を再構築することにより、より活力に満ち、地域に根差したセンターを目指していきます。

しかしながら、当センターが抱える課題も多くあります。会員数は、平成 23 年度末の 2,173 人をピークに、増減しながらも減少傾向が続き、令和 2 年度末も 3 年連続で前年度を下回ることが現実となっています。このため、人手不足分野や地域課題を補う役割が期待される当センターも、現実には会員不足から依頼に対応できないケースが増えてきています。また、平均年齢 73 歳を超える会員の高齢化も大きな課題であり、病気など健康上の理由での退会者も多くなっています。

全国シルバー人材センター事業協会では「第二次会員 100 万人達成計画」を策定し、令和 6 年度末までに現在の会員 72 万人を 100 万人に拡大する取組を進めています。当センターでも地域の期待に応えるためには、会員の拡大が必須であり、中期基本計画においても令和 3 年度末の会員数目標を 2,350 人と定め、会員拡大に取り組んでいますが現実には厳しい実績となっています。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され、令和 3 年 4 月 1 日から事業主に対して、65 歳から 70 歳までの就業機会を確保するための措置を講ずる努力義務が設けられ、今後は高齢者の雇用情勢に対して大きな影響を与える状況となってきます。

65 歳への定年延長が一般的となり、当センターへの新規入会者の平均年齢が約 3 歳高齢化したことを踏まえれば、70 歳まで働き続けることができる環境整備はシルバー人材センターにとって、会員拡大の取組がさらに難しくなることが現実となっています。

このような現状を踏まえ、新型コロナウイルスの状況に的確に対応しながら、令和 3 年度も引き続き会員の拡大を最重点課題として取り組んでいきます。特に特定費用準備資金を財源として活用した、「会員拡大特別対策事業」に取り組み、集中的にシルバー人材センターの活動紹介や会員勧誘活動を実施していきます。

公益社団法人としての原点である、会員主体の組織運営を目指し、定時総会や地域班会への参加の推進に取り組んでいきます。令和 2 年度から始めた「シルバーポイント制」を周知し、センターの諸事業への会員の積極的な参加を促していきます。

地区班活動については、引き続き活発な活動となるよう支援します。また、これまで進めてきた会員による一人一新規就業開拓運動、一人一会員拡大運動に引き続き取り組むとともに、特に女性会員の確保に向けた活動に取り組みます。

「安全はすべてに優先する。」という安全就業の原点をもう一度確認しながら、会員全員の安全意識の向上を図り、事故ゼロを目指した安全就業対策を進めます。

「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」を遵守し、シルバー就業の原則である臨時的、短期的、軽易な作業の作業環境の確認と、適正な請負業務の徹底を図ります。また、請負業務で対応できない業務については、派遣事業での契約に取り組むとともに、県知事から許可のあった就業時間の緩和制度を積極的に活用していきます。

また、退会理由の多くが「本人の病気」であることから、会員を対象とした健康増進活動にも積極的に取り組み、「いつまでも元気で働いていただく」シルバー就業への意識づくりや、会員の義務でもある安全講習会への参加について、積極的に働きかけを行っていきます。

会員への情報提供手段としての広報「上田地域シルバーだより」を通じて、わかりやすい情報提供を図るとともに、会員の声を反映する取組を進めます。

また、新たに「携帯ショートメッセージ配信システム」を導入し、内容の充実と会員の積極的な利用を図ります。

(基本目標)

- 1 会員拡大に向けた積極的な広報活動や勧誘活動、また、会員による個別勧誘など、組織を挙げた会員拡大に取り組めます。
- 2 地域住民や関係団体との連携を図り、民間・公共・一般家庭各分野の就業開拓に取り組むとともに、介護予防・日常生活支援総合事業など女性会員の力を発揮できる介護周辺分野や遊休荒廃農地、空き家管理など地域の高齢者の手が必要とされる分野での業務拡大に取り組めます。
- 3 高齢法に基づくシルバー就業の適正就業を遵守するとともに、従来の請負業務で対応できない業務について、派遣事業による受注に努めます。
- 4 事故発生件数ゼロを目指して、事故防止策及び安全体制の徹底、会員一人ひとりの安全意識の向上を図るとともに、会員の健康増進活動にも取り組んでいきます。
- 5 信頼されるシルバー、確かな仕事をするシルバーとして会員の資質向上と技能向上を図るため、技能講習や研修活動等の充実を図ります。

2 具体的な事業計画

(1) 総務委員会

活動基本方針

令和3年度は「中期基本計画」の最終年度にあたり、計画されている個々の取組項目を検証し、各専門委員会と連携を図りながら目標数値達成に向けた取組を進めます。

各地区でのシルバー活動の起点としての班会活動の活性化を進め、組織の充実と公益社団法人としてセンターの適正な組織運営に努めます。

主な活動内容

- ア 「中期基本計画」の達成状況を検証するため、「中・長期基本計画推進委員会」を設置し、計画の検証を進め、新たな年度計画の策定をします。
- イ 地区班については、班長が地区班のリーダーとなり地域でのシルバー活動の起点となるよう班会活動を支援し、地区活動の活性化を図ります。
- ウ 公益社団法人として、収支相償など会計基準を遵守した適正な法人運営を進めます。
- エ 上田市から受託している二つの指定管理者事業は、シルバー人材センターらしい管理運営に努めるとともに、利用者増加への取組を図ります。
 - * 塩田の郷マレットゴルフ場は令和3年度から3年間、新たに指定管理者として指定を受け、指定管理5期目の初年度として、取り組んでいきます。
 - * 天下山マレットゴルフ場については、令和元年度から5年間、新たに指定管理者として指定を受けて3年目の管理に取り組みます。
- オ 新事務所の確保事業については、上田市の新総合福祉センター整備も視野に入れ、引き続き上田市へ要望するとともに、センターとしての独自整備の検討も進めます。
- カ 理事班長を対象とした研修会を行い、組織運営や地域活動の強化に努めるほか、今後の事業推進を図るため、各委員会による研修等を行います。

(2) 就業促進委員会

活動基本方針

令和2年度は会員拡大を最重点取組として各種の取組を計画いたしました。新型コロナウイルスの拡大に伴い、就業促進委員会で計画しましたイベントでのチラシ配布などがすべて中止せざるを得ない状況となりました。そのため新聞や行政の広報誌や各種冊子へのPRチラシの掲載などを中心に行ってきました。令和3年度も新型コロナウイルスの収束が期待できないこともあり、委員会としてのイベント

へ参加する取組の実施は危惧される状況です。また、一人一会員拡大運動に併用しシルバーポイント制を令和2年度から開始し、一定の効果をあげることができたことから、令和3年度もシルバーポイント制を重点的にPRし取り組んでいきます。入会者数はポイント制導入の効果もあってか、一昨年度より増加しましたが、体調不良その他の理由による退会者も多く、結果的に入会者を退会者が上回り会員総数は前年同期より23名減少しました。退会者の退会理由を把握し会員のニーズに応え、退会を止める取組が必要と考えます。

就業拡大につきましても冊子等へのPRを中心に実施しましたが、新型コロナの影響で受注件数及び契約額の状況は昨年度に対し減少しました。

令和3年度も新型コロナの影響で各種事業も縮小もしくは中止になる可能性があるため、令和2年度に開始しましたシルバーポイント制は、ポイント付与に係る事業を実施し、ポイントを獲得しやすい環境づくりと会員拡大で大きくポイントを獲得していただくような取り組みを推進していきます。

また、毎月1回行っていた入会説明会も、新型コロナの関係から密の状態を避けるため、開催回数を増やし1回の説明会への参加者を5~6人に抑え開催してきましたが、これを機にもっと回数を増やし、入会説明会への参加をよりしやすい環境づくりを計画します。

国の政策では、65歳定年退職の定着化に加え70歳まで雇用延長をすすめており、より入会者の鈍化も考えられます。それに反し地域では高齢化が進む中で人手不足が加速し、受注は必然的に増加する状況も見込まれます。そのような中で剪定、草刈り、草取りなどの外仕事をする会員が減少傾向にあるため、これらの就業者の育成に力を注ぎます。

また、シルバーの就業方法に適正でないものがあり、令和2年度も是正に取り組み始めましたが、令和3年度も引き続き、就業方法や就業時間など就業状態を確認し適正就業への取組を進めます。

主な活動内容

ア 最優先重要課題である「会員拡大特別対策事業」として、

- ① 一人一会員拡大運動につき、総会・班会・懇談会など機会ある度に触れ、会員への周知・浸透に努め、シルバーポイント制のPRと共に意識の高揚を図ります。
- ② 会員以外の方への周知を図るため、各種イベントでのチラシ配布や行政の広報誌のほか新聞・ローカル冊子等への広告掲載による周知に取り組み、会員募集を地域に発信します。
- ③ 会員以外の方を対象とした講習会や講演会の開催と、体験型イベント等を企画し、それに付随させシルバーの仕事の紹介と入会を誘う取組を実施

します。

イ 重要課題である「就業拡大の取組」として、

- ① 一人一新規就業開拓の取組について、周知・浸透に努め意識の高揚を図ります。
- ② 就業促進委員にて未取引企業への訪問に重点を置き、就業できる事業所の拡大に取り組みます。
- ③ 専門職不足の対策として、各種技能研修や後継者育成のための各種講習会を開催します。
- ④ 空き家管理や墓地清掃など地域ニーズに応えるべく、新分野での就業開拓にも取り組みます。
- ⑤ 会員の皆さんからアンケートを取り、会員ニーズに応えるべく就業開拓に取り組みます。また、地域企業のニーズに応えるため、必要に応じ派遣事業の就業時間緩和を進めます。
- ⑥ 独自事業の更なる拡大のため、販路拡大に努めます。

ウ その他

- ① 総会・班会・懇談会・ボランティアなどへの出席、会員拡大・就業拡大などを推進するため、会員の意識改革を図るべく取組を開始した「シルバーポイント制」をより一層推進していきます。
- ② 衛生委員会及び産業医の運用を有効に活用し、会員の皆さんの健康維持・向上に向けた取組を計画します。
- ③ シルバーの就業方法「請負」「委任」「派遣」を再確認し、適正就業に努めます。
- ④ 令和2年度に実施できなかった先進地視察を実施し、先進地で実施している諸策を研修し、会員拡大、就業拡大に生かします。

(3) 安全適正就業委員会

活動基本方針

安全・安心を基調としたシルバー就業の展開は、会員の安全を守るとともにシルバー人材センターの仕事全体への評価につながります。令和2年度は新型コロナウイルスの感染防止対策実施により計画していた講習会、講座の全てを中止せざるを得ませんでした。刈払機による飛石事故が事例の多くを占め、幸いにも重大事故に繋がりませんでした。刈払機により就業していた会員に怪我を負わせてしまった事例もありました。さらに、注意不足による傷害事故も発生しており、軽易ではありましたがチェーンソーによる事故もありました。

しかしながら、会員の安全意識の向上により今まで続いていた事故件数の増加に歯止めが掛かり始め、減少の兆しが見えてきているため、引き続き、保護

具の普及、効果的な安全教育の実施を進め事故防止対策を進めていきます。

令和3年度は飛石事故をはじめとする油断や注意不足、準備不足などによる事故の防止対策の強化、推進のほか、事故を起こした会員自らが原因究明、対策の検討を行う事で事故発生の抑制に繋げていきます。また、令和2年度では実施できなかった安全講習会をはじめ、草刈講習会等の開催、実施を目指します。

さらに、会員の体力維持や健康管理を会員自らが取り組めるよう従来の健康講座の開催方法、講座内容、会場などを検討します。

適正就業については、法令遵守の面からの対応が必要であり、「シルバー適正就業ガイドライン」に従い、契約内容や就業実態を把握し、指揮命令が疑われる就業については、派遣事業への切り替えを引き続き進めていきます。旧例にとらわれることなく会員の適正就業への是正に取り組みます。また、同一就業場所への長期就業については補充・交替会員の不足を就業促進委員会とも連携し、是正していきます。

主な活動内容

- ア 会員の健康維持を目的として、会員自らが健康管理に取り組む意識の向上が図られるよう健康講座の内容、開催方法等を検討し実施します。
- イ 事故防止目標として事故発生ゼロを目指して安全就業に取り組みます。
- ウ 安全意識の高揚と徹底のため、安全就業・交通安全講習会、各種講習会を積極的に開催するとともに、会員の参加を促し、50%以上の参加率を目指します。さらに、チェーンソー作業の安全教育を企画、実施し、伐採作業での事故防止に努めます。
- エ 安全指導、危険予知、事故検証の3形態による安全パトロールを引き続き充実させ、安全と適正の両面の強化を図るとともに、指摘事項を積極的に公開し、会員全体への啓発を図ります。
- オ 運転業務及び就業地への行き帰りでの交通事故防止対策として、安全就業・交通安全講習会を実施し交通安全意識の向上に取り組みます。
- カ 新入会員を対象に「新入会員安全講習会」を開催して、入会時から安全就業の意識を持ってもらえるよう努めます。
- キ 就業中の事故防止を目指して安全用具・器具の整備を図ります。
 - ① 草刈作業時は、防護ネット等と安全コーンの使用を推進。
 - ② 飛石を軽減したチップソー使用の奨励、拡充。
 - ③ 草刈作業の新規希望会員の技能や安全意識の向上への取組。
 - ④ ヘルメット、防護メガネの着用の徹底。
 - ⑤ 事前の現場下見と作業10分前の集合、全員による安全確認。
 - ⑥ 就業時の会員証・安全手帳の携帯、事故防止自己チェック運動、指差し

確認などの励行。

- ク 就業年限の適正化を新規会員の拡充等と連携で改善を図ります。
- ケ 請負や委任による受託業務を再点検し、危険な仕事の受注防止や適正就業による派遣就業への切り替えを進めます
- コ 会員の健康管理や安全運転を推進するため、健康診断や運転適性診断の各種情報を積極的に提供し、会員の参加を奨励します。

(4) 広報委員会

活動基本方針

「上田地域シルバーだより」や「お知らせ版」の発行により、会員にわかりやすい情報提供を行い、会員間の情報共有と意思の疎通を図り、また関係機関への情報提供や各種広報、宣伝活動を通じてシルバー人材センター事業への理解と協力、会員拡大を図ります。

また、ホームページや携帯メールによる情報発信システムなど様々な手法により、センターの事業内容や活動についての情報発信を充実させます。

主な活動内容

- ア 「上田地域シルバーだより」を1月、3月及び4月以降の偶数月に発行して会員への情報提供、交流の促進を図るとともに、関係機関に送付しセンターに対する理解とPRを図ります。また、昨年度に引き続き、紙面のカラー化と写真等を多用し、大きめの活字で会員にとって親しみ易く読み易い広報紙となるよう工夫します。
- イ 「上田地域シルバーだより」の内容について、アンケートを実施し、会員からの意見の募集を行います。
- ウ 「お知らせ版」を随時発行し、会員に対して適時に情報を提供します。
- エ 各委員会や理事会とも連携し、決定事項や協議事項の広報と周知の促進に努めるほか、様々なチャンネルを活用して啓発活動に努めます。
- オ ホームページの掲載内容を常に精査するとともに、広くセンター情報の発信に努めます。
- カ 携帯メールによる情報発信システムは、今までのものと併用しながら新たにSMSシステムを導入し、情報内容や活用方法を検討するとともに、登録者の拡大を図ります。

(5) 女性班「きずな」

活動基本方針

シルバー人材センターの活動を担う女性力の重要性を考慮し、女性会員の拡

大と組織強化に力を入れて取り組みます。また、介護予防・日常生活支援総合事業等、就業の拡大に取り組みます。

主な活動内容

ア 女性班「きずな」を中心に、班全体の資質向上及び親睦交流を図るため、講習会、交流会、研修活動を積極的に開催して仲間づくりに取り組みます。

イ 就業開拓と関連した生活技術講習会を開催し、女性会員の拡大と就業場所の提供を併せて目指します。

ウ 女性としての力が発揮出来る介護予防・日常生活支援総合事業の在宅支援活動に取り組みます。

エ ボランティア活動により地域社会との連携を強化し、積極的に女性班の活動をPRします。

オ 女性班の名称を「きずな」として令和3年度が10年目となるに当たり、魅力あるシルバー人材センター女性班として地域に発信出来るよう活動していきます。

(6) 氷見市シルバー人材センターとの友好交流

平成15年に姉妹提携を締結した氷見市シルバー人材センターとの友好交流をさらに進め、切磋琢磨し互いの繁栄に努めます。